

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data, pengetahuan deksripsi, analisis dan pembahasan data yang telah dilakukan dan diuraikan untuk menguji pengaruh antara pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT Pos Indonesia Bekasi. Hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja. Artinya, apabila pengembangan karir tinggi, maka kepuasan kerja juga akan tinggi dan sebaliknya, apabila pengembangan karir rendah, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Artinya, apabila komitmen organisasi tinggi maka kepuasan kerja juga akan tinggi dan sebaliknya, apabila komitmen organisasi rendah, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 63.1%. Dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel pengembangan karir dan komitmen organisasi untuk menjelaskan kepuasan kerja sebesar 63.1%, sedangkan sisanya sebesar 36.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti paparkan, maka peneliti dapat mengetahui bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Pt Pos Indonesia Bekasi. Maka ini, implikasi yang didapat berdasarkan hasil penelitian adalah berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja. Semakin tinggi pengembangan karir dan semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Implikasi yang dihasilkan dari penelitian ini adalah indikator dari pengembangan karir yang paling rendah adalah indikator kesempatan untuk tumbuh. Butir pernyataan dengan skor terendah adalah Menurut saya, program pelatihan tidak membantu saya dalam mengembangkan karir. Dengan ini dapat terlihat bahwa sulitnya kesempatan untuk menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi karena program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan belum membantu dalam mengembangkan karir yang diharapkan oleh para karyawan sehingga mengakibatkan kepuasan kerja menjadi rendah.

Selanjutnya dimensi dari komitmen organisasi yang paling rendah adalah dimensi komitmen normatif. Saya berusaha untuk melaksanakan semua tugas dan pekerjaan saya di perusahaan dengan penuh tanggungjawab. Karyawan yang tidak memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tugas dan

tanggung jawab terhadap pekerjaannya mengakibatkan kepuasan kerja karyawan menjadi rendah.

Kepuasan kerja PT Pos Indonesia Bekasi tidak hanya dipengaruhi oleh pengembangan karir dan komitmen organisasi saja, tetapi masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhinya. Maka dari itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Akan tetapi, penelitian telah membuktikan bahwa pengembangan karir dan komitmen organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti menyampaikan saran - saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja. Dengan ini perusahaan dapat memperhatikan pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan dan meningkatkan kesempatan – kesempatan program yang dapat mengembangkan karir para karyawannya. Memperhatikan bahwa pengembangan karir yang sudah atau belum yang memberikan kesempatan karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, agar tercapainya kepuasan kerja karyawan. Pihak perusahaan juga sebaiknya lebih meningkatkan kesempatan – kesempatan pelatihan yang menunjang untuk mengembangkan kemampuan karyawannya, karyawan

yang mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya dengan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan dapat meningkatkan terciptanya kepuasan pada masing-masing karyawan.

2. Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan maka dari itu perusahaan harus memperhatikan kesadaran komitmen organisasi pada karyawannya dalam melaksanakan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.
3. Dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pihak perusahaan harus dapat memperhatikan hal – hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Seperti rendahnya motivasi dan lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kompensasi yang diberikan perusahaan tidak adil. Dengan hal ini perusahaan dapat lebih mempertimbangkan untuk menindaklanjuti faktor yang mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja yang ada di perusahaan.